

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Peter-Werner Kloas

Einarbeitung als Qualifizierungsphase – Bindeglied
zwischen Ausbildung und institutionalisierter
Weiterbildung

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stिंगl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Einarbeitung als Qualifizierungsphase – Bindeglied zwischen Ausbildung und institutionalisierter Weiterbildung

Peter-Werner Kloas, Berlin*

In der beruflichen Bildung und der pädagogischen Wissenschaft bahnt sich ein Paradigmen-Wechsel an. Während bisher die Entwicklung intentionaler Lehr-Lern-Prozesse im Vordergrund stand und die Abkopplung der beruflichen Bildung von der Arbeitswelt unter den Gesichtspunkten von Qualität und Effektivität der Lernprozesse vielen als zukunftsweisende Alternative erschien, wird jetzt die Arbeit selbst wieder als ein zu aktivierendes Lernpotential angesehen.

Der vorliegende Beitrag analysiert am Beispiel junger Fachkräfte, die nach Abschluß ihrer betrieblichen Ausbildung adäquat beschäftigt sind, den qualifikatorischen Stellenwert, den die Einarbeitung in den ersten Berufsjahren im Kontext von Ausbildung und institutionalisierter Weiterbildung hat. Im einzelnen wird folgenden Fragen nachgegangen:

- Welches Gewicht, welchen Anteil hat die Einarbeitungsphase bei der Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz?
- Welche Qualifikationen werden durch Einarbeitung ausgeprägt? Was wird durch Einarbeitung gelernt? Wie, in welchen Lernformen vollzieht sich die Qualifizierung in der beruflichen Einstiegsphase?
- Welche Bedingungen fördern (oder hemmen) das Lernen im Arbeitsprozeß?
- Welche Bedeutung wird einer Gestaltung der Einarbeitungsphase nach Lerngesichtspunkten seitens der Betriebe zugemessen?

Plädiert wird für eine bewußte Gestaltung der Einarbeitungsphase nach lernfördernden Kriterien! Einarbeitung ersetzt dabei keinen formalen Ausbildungsabschluß. Zu überlegen ist allerdings – dies wird in dem Bericht ausgeführt –, ob das Lernfeld „Arbeitsplatz“ unter Lerngesichtspunkten nicht auch so gestaltet werden kann, daß „lernungewohnte“ Personengruppen, die mit schulischen Lernformen Schwierigkeiten haben, zu einem formalen Abschluß geführt werden können.

Grundlage des Beitrags sind Ergebnisse des Forschungsprojekts „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die empirische Basis bilden Erhebungen bei Berufsanfängern (repräsentative Stichproben unter Erwerbstätigen mit Abschluß einer betrieblichen Ausbildung), vertiefende Fallstudien/leitfadenstrukturierte Interviews mit Berufsanfängern und betrieblichen Umfeldpersonen, eine Analyse von Stellenanzeigen sowie eine Untersuchung von betrieblichen Modellen zur Weiterqualifizierung junger Fachkräfte.

Gliederung

- 1 Lernfeld „Arbeitsplatz“: Eine Wiederentdeckung
- 2 Zur qualifikatorischen Bedeutung der Einarbeitungsphase
- 3 „Anlernen durch andere“ steht im Vordergrund
- 4 Was wird gelernt?
- 5 Einarbeitung als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik
- 6 Einarbeitung als eigenständige Qualifizierungsphase

1 Lernfeld „Arbeitsplatz“: Eine Wiederentdeckung

Die Erkenntnis, daß Arbeit qualifiziert und als konstitutives Element des beruflichen Lernens eingesetzt werden kann, ist mindestens ebenso alt wie das System der Berufsausbildung in Deutschland. Trotzdem ist diese für die berufliche Bildung charakteristische Form der Qualifizierung immer wieder Gegenstand von Kontroversen. Sie lassen sich festmachen an der unterschiedlichen Bedeutung, die der Qualifizierung über Arbeit in der Bildungspo-

litik und pädagogischen Wissenschaft zugewiesen wird: In den Anfängen der systematischen Berufsausbildung stand diese Qualifizierungsform eindeutig im Vordergrund. „Lernen durch Tun“ war zentrales Element der klassischen „Beistellehre“. Mit der fortschreitenden Systematisierung und Pädagogisierung des beruflichen Lernens rückten dann intentionale Lehr-Lern-Prozesse in den Vordergrund. Zwar blieb in breiten Berufsbereichen (z. B. im Handwerk, in der kaufmännischen Ausbildung, in vielen Dienstleistungsberufen) das Lernen in der Arbeit doch die zentrale betriebliche Qualifizierungsform, in anderen nahm es aber eine fast marginale Stellung ein. Lange Zeit wurde – vor allem in der Industrie – ausdrücklich die Strategie verfolgt, berufliches Lernen zu systematisieren, es nach pädagogischen Prinzipien auszurichten und schulische Lernformen auch in den Betrieben und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu installieren. Die Arbeit selbst wurde zunehmend weniger als ein zu aktivierendes Lernpotential angesehen. Sie bot – besonders in ihrer stark taylorisierten Gestaltung – kaum vernünftige Ansatzpunkte für Lernen. Die Abkoppelung beruflicher Bildung von der Arbeitswelt – ihre gesonderte Organisation – erschien auch unter diesem Aspekt vielen als einzig vernünftige, die Qualität und Effektivität der Lernprozesse sichernde Alternative.

Dies spiegelte sich auch in der Forschung und Entwicklung wider, die sich im erhöhten Maße dem organisierten Lernen zuwandte und dafür Konzepte, Materialien und Hilfen erarbeitete.

* Dr. rer. pol. Peter-Werner Kloas, Diplom-Kaufmann, Diplom-Volkswirt, ist Leiter der Abteilung „Qualifikationsstrukturen, Berufsbildungsstatistik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

Diese Situation scheint sich zu verändern: Der Arbeitsplatz rückt wieder ins Blickfeld, „Lernen durch Tun“ wird von der Pädagogik wiederentdeckt. Nicht zuletzt aufgrund der Neuorientierung in der beruflichen Bildung, neben fachspezifischem Wissen und Können eine fundierte berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, wird zunehmend nach Methoden und Konzepten gesucht, um die arbeitsweltliche Realität in der Ausbildung „zu simulieren“, z. B. durch das Hineinnehmen von Produktionsaufgaben, kleineren Fertigungseinheiten, den Aufbau von Übungsfirmen und die Projektmethode. Noch konsequenter in der Umorientierung sind Ansätze, die in der Ernstsituation – in dem realen beruflichen Handlungsfeld -- eine Grundvoraussetzung sehen, um überhaupt berufliche Handlungskompetenz zu erwerben und zu erhalten.

Diese Wiederentdeckung des „Lernens durch Tun“ war für das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Anlaß, sich in einem speziellen Forschungsprojekt (Projekt 1.502 „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“) mit den Bedingungen, Formen und Inhalten der Qualifizierung im Arbeitsprozeß auseinanderzusetzen. Die Untersuchung konzentrierte sich dabei auf die Einarbeitung *nach Abschluß der Ausbildung*. Diese Phase des Berufseinstiegs und das Eingangsniveau „abgeschlossene Berufsausbildung“ wurden gewählt, weil Mitte der 80er Jahre die Schwierigkeiten junger Fachkräfte zunahmen, nach ihrer Ausbildung im erlernten Beruf zu arbeiten oder einer anderen ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit nachzugehen. Zuvor wurden die ersten Berufsjahre in ihrer Qualifizierungs- und „Weichenstellungsfunktion“ nicht explizit thematisiert, weil das Hineinwachsen in den Beruf im Anschluß an die Ausbildung normal und anscheinend problemlos war.

Einarbeitungsprozesse ohne vorangegangenen Ausbildungsabschluß waren nicht Gegenstand der Untersuchung: Grundposition war (und ist), daß eine noch so gut gestaltete Einarbeitung eine formale Qualifikation, wie sie mit dem Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufs erreicht wird, nicht ersetzen kann. Die Chancen, ohne Ausbildungsabschluß eine mit früheren Jahren vergleichbare Berufsperspektive als An- oder Ungelernter zu erreichen, werden weiter abnehmen. Die Zahl der Einfacharbeitsplätze (unterhalb der Qualifikation von Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz) wird sich – so einschlägige Prognosen – bis zum Jahr 2000 halbieren und auf 20% aller Arbeitsplätze zurückgehen.

Diese aus der Qualifikationsentwicklung in der Bundesrepublik abgeleitete Prognose gilt erst recht unter den sich abzeichnenden Strukturveränderungen im Gebiet der ehemaligen DDR. Der Übergang zu marktwirtschaftlichen Verhältnissen in den neuen Bundesländern und der damit einhergehende Rationalisierungsdruck werden in größerem Ausmaß zum Wegfall solcher Tätigkeiten führen, die bislang nicht nur von Un- und Angelernten, sondern auch von bestimmten Facharbeitergruppen (z. B. Teilfacharbeitern), wahrgenommen werden.

Einarbeitung ohne Ausbildungsabschluß würde auch der Erfahrung widersprechen, daß sich die abgeschlossene Berufsausbildung immer mehr zur unabdingbaren Einstiegsqualifikation auf dem Arbeitsmarkt entwickelt. Sie ist bildlich gesprochen so etwas wie der „Führerschein für das

Erwerbsleben“. Diese Entwicklung spiegelt sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt wider, sondern auch in der beruflichen Orientierung der Schulabgänger: Alle Jugendstudien zum beruflichen Wertewandel stimmen darin überein, daß auch individuell und subjektiv der Ausbildungsabschluß als „Eintrittskarte“ für jede Berufstätigkeit gilt.

Andererseits ist klar, daß im selben Maße, wie die Berufsausbildung zur unverzichtbaren Basisqualifikation für den Berufseinstieg wird, sich die Beschäftigungsprobleme derjenigen zuspitzen, die aufgrund der aktuellen Entwicklung keine Ausbildung aufnehmen können bzw. eine Ausbildung ersatzlos abbrechen oder in den vergangenen Jahren aufgrund fehlender Ausbildungskapazitäten keine Chance hatten, einen Abschluß zu erwerben. Für diese Gruppe wird – abgeleitet aus den Untersuchungsergebnissen über die Einarbeitung junger Fachkräfte – ein Qualifizierungskonzept beschrieben, dessen konstitutive Elemente

- die Gestaltbarkeit von Einarbeitungs-/Arbeitsprozessen nach Lerngesichtspunkten
- Qualifikationsbausteine mit dem Ziel eines anerkannten Ausbildungsabschlusses (Externenprüfung) sowie
- eine entwicklungsbegleitende Beratung

sind. Doch dazu später.

Zunächst geht es – untersucht am Beispiel junger Fachkräfte, die nach Abschluß ihrer Ausbildung adäquat beschäftigt sind – um den qualifikatorischen Stellenwert, den die Einarbeitung im Kontext von Ausbildung und institutionalisierter Weiterbildung hat. Weitere Fragen richten sich darauf, welche Qualifikationen durch Einarbeitung gelernt? Welche Qualifikationen erweitern die Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz der Erwerbstätigen? Zu klären war auch das „Wie“ der Qualifizierung in der Einarbeitungsphase, insbesondere das Gewichtungsverhältnis von organisierten (Lehrgänge, Kurse) und von informellen Lernprozessen (Einarbeitung durch Kollegen/Vorgesetzte und eigenständiges Lernen).

Neben den Sichtweisen der an der Einarbeitung unmittelbar Beteiligten (junge Fachkräfte, Vorgesetzte) wollten wir auch wissen, inwieweit Einarbeitung (nach der Ausbildung) im Blickfeld betrieblicher Personal- und Weiterbildungspolitik liegt. Das Interesse richtete sich hier einerseits auf entsprechende betriebliche Qualifizierungsmodelle und andererseits auf betriebliche Anforderungen an „Berufserfahrung“ in Stellenangeboten.

Empirische Basis zur Beantwortung der Fragen sind im wesentlichen:

A Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung

Untersuchungsgruppe a: Erwerbstätige mit abgeschlossener dualer Ausbildung, alle Altersgruppen (n = 17.093). Untersuchungsgruppe b: Erwerbstätige mit dualen Abschluß, die im erlernten Beruf arbeiten und vor max. fünf Jahren ihre Ausbildung mit der Prüfung beendet haben (n = 2.019). Die Erhebung wurde in Form mündlicher Interviews 1985/1986 durchgeführt.¹

B Sonderauswertung der BiBB-Längsschnittuntersuchung „Ausbildung und berufliche Eingliederung“

Untersuchungsgruppe: Industriekaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute, Bankkaufleute, Elektroinstallateure/innen und Maschinenschlosser/innen, die ein halbes Jahr bzw. drei Jahre nach Abschluß der Ausbil-

¹ Vgl. Kloas, Peter-Werner: Lernen nach der Lehre – die ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 103, Berlin 1988.

derung im erlernten Beruf arbeiten (n = 2.909 bzw. 1.707). Die Erhebung wurde 1984/1985 (1. Welle) bzw. 1987 (2. Welle) als schriftliche Befragung durchgeführt.²

C Vertiefende Fallstudien/leitfadenstrukturierte Interviews mit Berufsanfängern und betrieblichen Umfeldpersonen in den unter B genannten Berufen (211 Gespräche in 66 Betrieben) Untersuchungsjahr: 1989.³

D Untersuchung betrieblicher Modelle zur Weiterqualifizierung junger Fachkräfte
Materialanalyse zu 18 betrieblichen Qualifizierungsmodellen mit ergänzenden Expertengesprächen.
Untersuchungsjahr: 1989⁴

E Stellenanzeigenanalyse
Auswertung von 2.307 Stellenangeboten für Fachkräfte mit dualen Ausbildungsabschluß.
Untersuchungsregion: Berlin (West)
Untersuchungszeitraum: Oktober 1988 bis Mai 1989.⁵

Einzelne Ergebnisse aus den Teiluntersuchungen sind bereits veröffentlicht (siehe Literaturhinweise in den Anmerkungen).

2 Zur qualifikatorischen Bedeutung der Einarbeitungsphase

Die Qualifizierungsfunktion der Einarbeitungsphase (nach Abschluß der Ausbildung) konnte bisher nur theoretisch und aus Einzelerfahrungen abgeleitet, nicht aber empirisch nachgewiesen werden. Dieses Manko auszugleichen war Ziel des BiBB-Forschungsprojekts „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“.

Ende 1985/Anfang 1986 wurden in einer gemeinsamen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit rund 26.500 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige befragt. Eine Sonderauswertung

unter den Beschäftigten mit dualer Ausbildung (insgesamt rund 17.000 Personen) zur Frage, wo sie die zur aktuellen beruflichen Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen im wesentlichen erworben haben, läßt die besondere Qualifizierungsfunktion der Einarbeitungsphase erkennen. Die folgende Grafik (Übersicht 1) zeigt, daß der Anteil der Erwerbstätigen, die der Qualifizierung durch „learning on the job“ höchste Priorität zusprechen, im Verlauf der Berufsjahre nicht gleichmäßig steigt, sondern der größte Zuwachs bei Fachkräften feststellbar ist, deren Ausbildungsabschluß zwischen ein und fünf Jahren zurückliegt. Während im ersten Fünfjahreszeitraum der Anteil der Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung, der der Qualifizierung im Beruf das höchste Gewicht zumißt, um 34-Prozent-Punkte wächst, beträgt der Anstieg zur vorhergehenden Absolventengruppe (Ausbildungsabschluß 1975-1979) lediglich 11-Prozent-Punkte, bei noch weiter zurückliegenden Ausbildungsabschlüssen im Maximum sogar nur noch 3-Prozent-Punkte. Diese Entwicklung korrespondiert mit dem Gewicht der dualen Ausbildung: Hier sinkt der Anteil der Beschäftigten, die der Ausbildung für ihre Berufstätigkeit den höchsten Stellenwert beimessen, in den ersten fünf Berufsjahren am stärksten, dann im mittleren Ausmaß (Ausbildungsabschluß 1970-1974) und schließlich nur noch geringfügig (ebenfalls um maximal 3-Prozent-Punkte). Der Qualifikationszuwachs im Beruf – sei es durch Kurse/Lehrgänge etc. (organisierte Weiterbildung) oder durch learning on the job (informelle Weiterbildung) – erfolgt nicht kontinuierlich, sondern vor allem in der Einarbeitungszeit nach Abschluß der Ausbildung.

Welches Gewicht messen junge Fachkräfte, die *entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt* sind, den ersten Berufsjahren unter Qualifizierungsgesichtspunkten bei? Wo haben sie das, was sie in ihrer heutigen Tätigkeit wissen und können müssen, in erster Linie gelernt.

Als Antwortmöglichkeiten vorgegeben waren die verschiedenen „Lernorte“, wie allgemeinbildende Schule, duale Ausbildung, berufliche Vollzeitschule, die Berufstätigkeit selbst, außerbetriebliche und betriebliche Fortbildung/Umschulung etc. In den Übersichten ausgewiesen werden lediglich die Anteile der Befragten, die entweder der dualen Ausbildung oder der Einarbeitung/Qualifizierung in den ersten Berufsjahren die größte Bedeutung zumessen. Der Restanteil zu 100 Prozent kennzeichnet das Gewicht, das die übrigen Lernorte (allgemeinbildende Schule, berufliche Vollzeitschule, außerbetriebliche Weiterbildung etc.) im Hinblick auf die gegenwärtige Tätigkeit aus der Sicht der Befragten haben.

Insgesamt zeigt sich, das nach rd. zweieinhalb Jahren Berufstätigkeit bereits 23 Prozent der Befragten davon ausgehen, daß sie das, was sie für ihre Tätigkeit wissen und können müssen, in erster Linie durch ihre Berufstätigkeit selbst gelernt haben. Für 73 Prozent ist die duale Ausbildung der wichtigste „Lernort“.

In der Übersicht 2 sind die Anteilswerte für die 10 zum Untersuchungszeitpunkt häufigsten Ausbildungsberufe zusammengestellt. Die qualifikatorische Bedeutung der ersten Berufsjahre wird überdurchschnittlich betont von den Groß- und Außenhandelskaufleuten (46 Prozent), von den Bürokaufleuten (39 Prozent) und von den Industriekaufleuten (31 Prozent). Recht wenig Gewicht hat demgegenüber diese Qualifizierungsphase für Friseure und Friseurinnen (13 Prozent).

² Vgl. Hupfer, Barbara; Puhlmann, Angelika: Groß- und Außenhandelskaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 120, Berlin 1991.

Kloas, Peter-Werner; Neumann, Karl-Heinz: Industriekaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 119, Berlin 1991.

Marek, Stefan; Seile, Bernd: Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 131, Berlin 1991.

Neumann, Karl-Heinz; Spree, Brigitte: Bankkaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 129, Berlin 1991.

Puhlmann, Angelika: Junge Kauffrauen im Beruf – Neue Chancen und alte Benachteiligungen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 133, Berlin 1991.

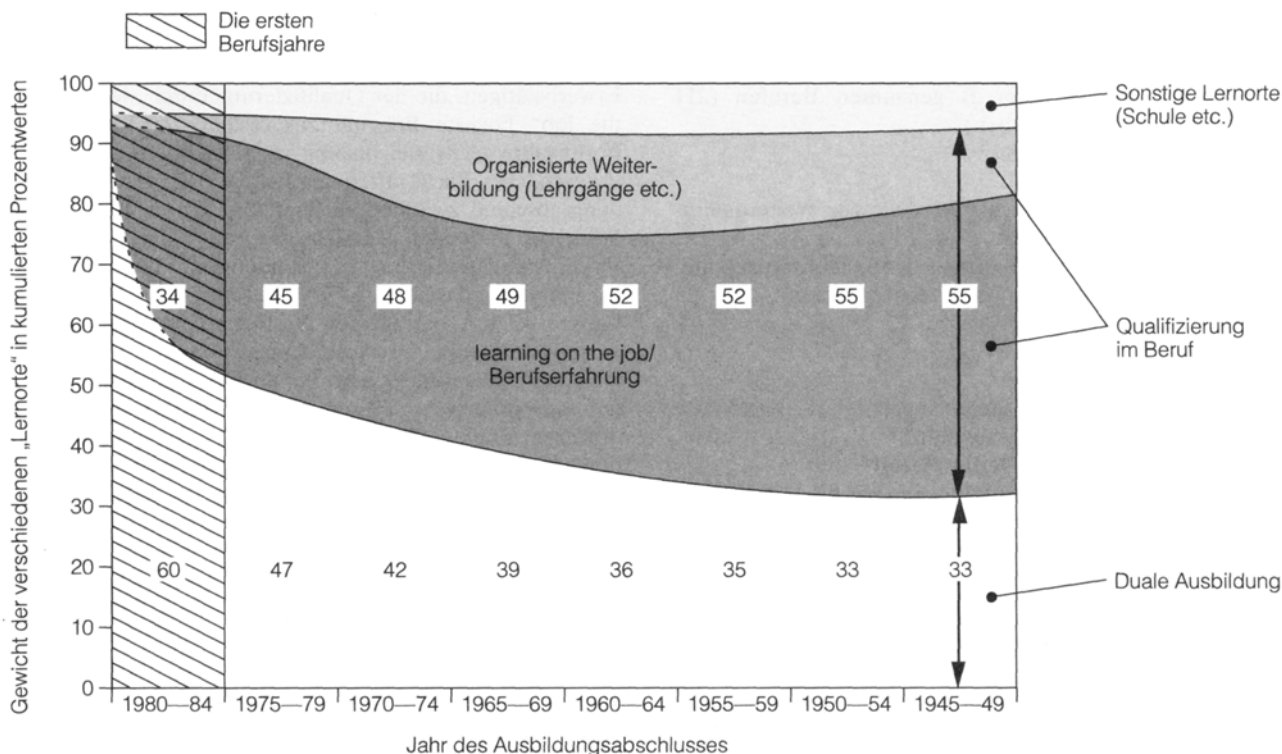
Seile, Bernd; Westhoff, Gisela: Maschinenschlosser/Maschinenschlosserinnen – Berufseinmündung und Weiterbildung in den ersten Berufsjahren. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/1990, S. 164-168.

³ Vgl. Literaturhinweise unter Anmerkung 2.

⁴ Vgl. Puhlmann, Angelika: Betriebliche Modelle und Konzepte zur Weiterqualifizierung junger Fachkräfte. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 112, Berlin 1989.

⁵ Vgl. Kloas, Peter-Werner: Was von Berufsanfängern verlangt wird – Anforderungsprofile in Stellenanzeigen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 118, Berlin 1991.

Übersicht 1: Bedeutung der dualen Ausbildung und der nachfolgenden Qualifizierung im Beruf für die ausgeübte Tätigkeit
(Wo wurden die benötigten Qualifikationen im wesentlichen erworben?)



n = 17 093

Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86)

Übersicht 2: Bewertung der ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase – nach den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen

Junge Fachkräfte im erlernten Beruf (Ausbildungsabschluß 1980–1984)	... für deren Tätigkeit die <i>duale</i> <i>Ausbildung</i> am wichtigsten ist		... die die <i>ersten</i> <i>Berufsjahre</i> danach als die wichtigste Qualifizierungsphase ansehen	
	absolut	– in Prozent –	absolut	– in Prozent –
Insgesamt	(1837)	73	23	
darunter				
1. Verkäufer/in 1. Stufe	(73)	70	27	
2. Kraftfahrzeugmechaniker/in	(68)	77	21	
3. Friseur/in	(87)	86	13	
4. Industriekaufmann/-kauffrau	(65)	67	31	
5. Bürokaufmann/-kauffrau	(115)	53	39	
6. Bankkaufmann/-kauffrau	(75)	74	22	
7. Elektroinstallateur/in	(65)	79	21	
8. Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(57)	54	46	
9. Verkäufer/in im Nah- rungsmittelhandwerk	(58)	72	27	
10. Maschinenschlosser/-in	(33)	82	14	

Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86)

Nach betriebsbezogenen Merkmalen (siehe Übersicht 3) zeigt sich, daß junge Fachkräfte, die im Handwerk beschäftigt sind, überdurchschnittlich häufig den Stellenwert der Ausbildung für ihre gegenwärtige Tätigkeit betonen, während umgekehrt die Befragten aus Industrie, Handel,

Übersicht 3: Bewertung der ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase – nach betriebsbezogenen Merkmalen

Junge Fachkräfte im erlernten Beruf (Ausbildungsabschluß 1980–1984)	... für deren Tätigkeit die <i>duale</i> <i>Ausbildung</i> am wichtigsten ist		... die die <i>ersten</i> <i>Berufsjahre</i> danach als die wichtigste Qualifizierungsphase ansehen	
	absolut	– in Prozent –	absolut	– in Prozent –
Insgesamt	(1837)	73	23	
Beschäftigte im Wirtschaftsbereich ...				
Industrie	(340)	72	25	
Handwerk	(533)	83	15	
Handel	(376)	75	24	
Öffentl. Dienst	(196)	50	33	
Freie Berufe und Landwirtschaft	(362)	67	27	
In Betrieben bis zu				
9 Beschäftigten	(689)	76	20	
10 bis 99 Beschäftigte	(660)	72	23	
100 bis 499 Beschäftigte	(263)	71	23	
500 und mehr Beschäftigten	(215)	68	29	

Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86)

öffentlichem Dienst und den übrigen Wirtschaftsbereichen die Qualifikationsfunktion der ersten Jahre nach der Ausbildung stärker als im Durchschnitt hervorheben.

Die Handwerkslehre scheint in größerem Maße als die Ausbildung in einem anderen Bereich das für die jeweilige Tätigkeit erforderliche Quantum an Wissen und Können zu vermitteln. Oder anders ausgedrückt: Die im Handwerk in den ersten Berufsjahren verlangten Qualifikationen gehen kaum über das hinaus, was in der Ausbildung erlernt wird.

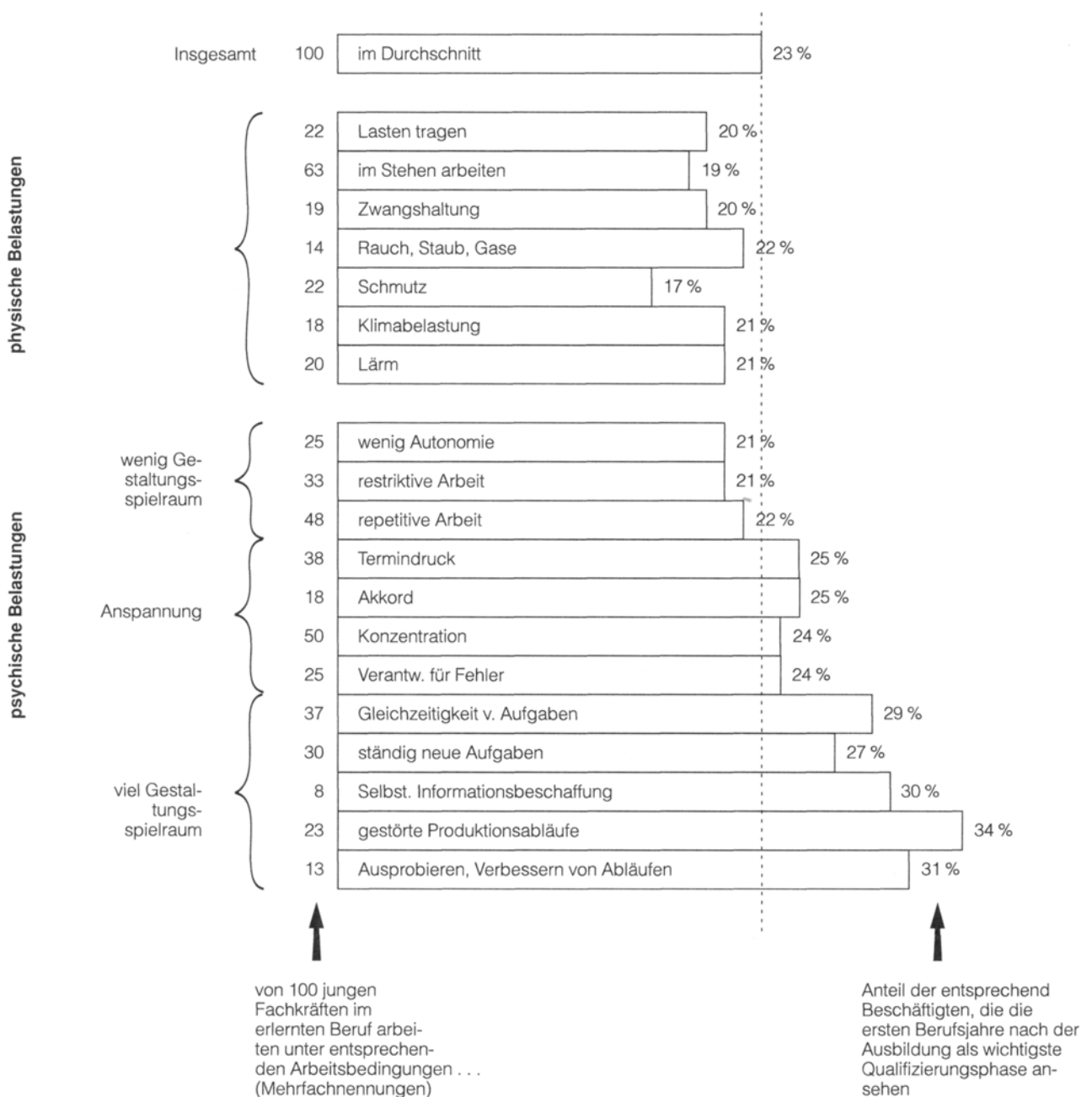
In Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Beschäftigungs-betrieb) werden die Unterschiede in der Gewichtung der ersten Berufsjahre trennscharf, wenn die Grenze bei 500 Beschäftigten gezogen wird: Junge Fachkräfte in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sind eher auf den Qualifikationszuwachs nach der Ausbildung angewiesen (29 Prozent) als Erwerbstätige in Klein- und Mittelbetrieben (22 Prozent). Da in größeren Betrieben die Ausbildung weniger stark an den normalen Arbeitsvollzug gekoppelt ist als in Kleinbetrieben, stützt dieser Befund die These, wonach eine „Verschulung der Ausbildung“ (Stichwort:

Lehrwerkstatt) zwangsläufig zu einer stärkeren Gewichtung der beruflichen Einstiegsphase nach der Ausbildung führt.

In Abhängigkeit von tätigkeitsbezogenen Merkmalen ist festzuhalten, daß mit steigendem beruflichen Status – gemessen an Vorgesetztenfunktion, beruflicher Stellung, Einkommen – die ersten Berufsjahre häufiger als Qualifizierungsphase wahrgenommen werden. Die unterschiedliche Bewertung nach der beruflichen Stellung der Erwerbstätigen (ob Facharbeiter oder Fachangestellter) läßt sich dabei allerdings weniger aus dem Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten als vielmehr aus der Zuordnung zu gewerblich-technischen Berufen einerseits und kaufmännisch-verwaltenden Berufen andererseits herleiten.

Starken Einfluß auf das „Lernen nach der Lehre“ hat – wie nicht anders zu erwarten – der Technikbezug der Tätigkeit.

Übersicht 4: Bewertung der ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase – nach Arbeitsbedingungen/Arbeitsanforderungen



Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86)

Von den Anwendern programmgesteuerter Arbeitsmittel (Datenverarbeitung, NC- und CNC-Maschinen, CAD, CAM) – in der Untersuchungsgruppe ist dies jeder vierte – geben 34 Prozent an, daß sie die für ihre Arbeit erforderlichen Qualifikationen in erster Linie nach Abschluß der Ausbildung erworben haben. Bei den Nichtanwendern sind es nur 20 Prozent.

Aufschlußreich ist die Bewertung der qualifikatorischen Bedeutung der Einarbeitungsphase in Abhängigkeit von den Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsanforderungen der befragten Erwerbstätigen (Übersicht 4). Beim Auftreten physischer Belastungen wie z. B. Zwangshaltung, Schmutz, Lärm zeigt sich einheitlich eine eher unterdurchschnittliche Gewichtung. Da vorrangig die gewerblich-technischen Berufe durch entsprechende Belastungen gekennzeichnet sind, knüpft dieses Ergebnis an bereits beschriebene Befunde an. Die Abhängigkeit (unterdurchschnittliche Gewichtung der Qualifizierung in den ersten Berufsjahren beim Auftreten physischer Belastungen) gilt aber auch für Beschäftigte in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen.

Bei den psychischen Belastungen ergibt sich demgegenüber ein heterogenes Bild: Arbeitsbedingungen, die relativ wenig Gestaltungsspielraum bei der Tätigkeit zulassen (z. B. starke Abhängigkeit von Entscheidungen des Vorgesetzten, bis ins einzelne vorgeschriebene Arbeitsdurchführung, laufende Wiederholung derselben Arbeitsgänge), erschweren eher den Prozeß des Dazulernens. Ist die Tätigkeit demgegenüber durch Anforderungen gekennzeichnet, die einen größeren Gestaltungsspielraum erlauben (z. B. ständig neue Aufgaben, Notwendigkeit der Fehlerbeseitigung), so erhalten Qualifizierungsprozesse nach Abschluß der Ausbildung ein überdurchschnittliches Gewicht. Dieser Zusammenhang gilt auch bei isolierter Betrachtung von gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen sowie von Beschäftigten mit Facharbeiter- oder Fachangestelltenstatus. *Das Ergebnis läßt erkennen, daß die Gestaltung der Arbeitsorganisationen ein wirksames Mittel ist, um Qualifizierungsprozesse zu fördern.*

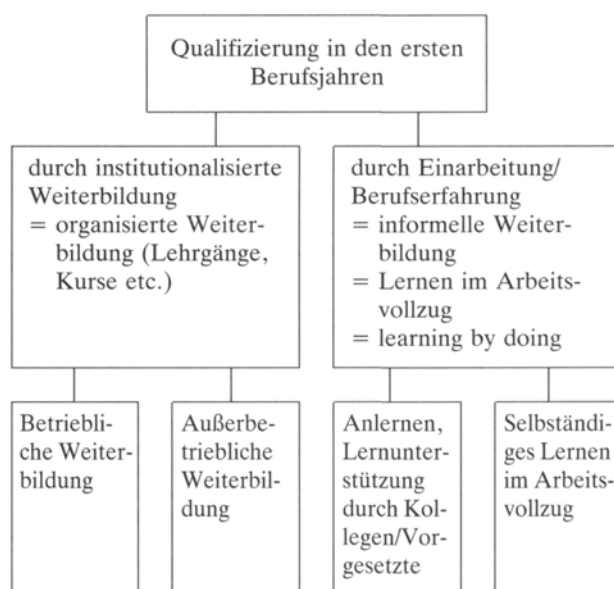
Übersicht 5: Gewichtungsverhältnis von informellen und organisierten Lernprozessen bei Industriekaufleuten in den ersten Berufsjahren hinsichtlich ihrer Bedeutung für die acht wichtigsten Arbeitsqualifikationen

Arbeits-/Qualifikationsbereiche	Qualifikationserwerb durch	
	informelles Lernen	organisiertes Lernen
Allgemeine Büro- und Verwaltungsaufgaben	12	1
EDV und ihre Anwendung im Arbeitsverlauf	3	1
Verfassen von Briefen, Berichten und Stellungnahmen	8	1
Selbständiges, problemorientiertes Arbeiten (z. B. systematische Informationsbeschaffung)	10	1
Umgang mit Kunden und Verhandlungsführung	8	1
Arbeiten im Team/in der Gruppe	39	1
Kalkulation und Buchführung	4	1
Arbeitsorganisation und -planung	5	1

Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Sonderauswertung der Längsschnittuntersuchung „Ausbildung und berufliche Eingliederung“)

3 „Anlernen durch andere“ steht im Vordergrund

Obwohl von den im erlernten Beruf beschäftigten jungen Fachkräften – deren Ausbildungsabschluß max. fünf Jahre zurückliegt – bereits jede(r) vierte Weiterbildungslehrgänge oder Kurse besucht hat, betrachten sie nicht die organisierte Weiterbildung, sondern die Lernunterstützung durch Arbeitskollegen/Vorgesetzte und das eigenständige Lernen im Arbeitsprozeß als die wichtigsten Qualifizierungsformen in den ersten Berufsjahren.



Von allen Fachkräften, die in den ersten Berufsjahren die entscheidende Qualifizierungsphase sehen (= 100 Prozent), nennen 87 Prozent die Einarbeitung als wichtigste Qualifizierungsform. Auffällig ist, daß gerade in der Industrie und in größeren Betrieben (ab 500 Beschäftigte) der institutionalisierten Weiterbildung noch weniger Gewicht zugemessen wird, obwohl dort die Weiterbildungsbeteiligung höher ist als in kleineren Betrieben. Der Stellenwert von Lehrgängen und Kursen ist bei den befragten Fachkräften aus dem Bereich der Industrie nur ein Drittel so groß und bei den Befragten aus Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur halb so groß wie im Durchschnitt der gesamten Untersuchungsgruppe. Möglicherweise erklärt sich dieses Ergebnis aus einer Überbetonung der institutionalisierten/organisierten Weiterbildung mit ihrem traditionellen Methodenspektrum (Seminare, Schulung, Lehrgang, Tagung etc.) in Groß- bzw. Industriebetrieben. Aus der Sicht junger Fachkräfte scheinen demgegenüber gerade in diesen Bereichen Qualifizierungsformen effektiver zu sein, die unmittelbar an den Arbeitsprozeß angebunden sind. (Lernunterstützung durch Kollegen, eigenständiges Lernen im Arbeitsvollzug.)

Dieser Befund wird durch andere – berufsspezifische – Untersuchungsergebnisse bestätigt: Die z. B. bei Industriekaufleuten überdurchschnittlich hohe Beteiligung an Weiterbildungslehrgängen, -kursen und -Seminaren kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß auch in diesem Beruf nach Abschluß der Ausbildung der stärkste Qualifizierungseffekt von der informellen, nicht organisierten Weiterbildung ausgeht. Bei allen zentralen Arbeitsqualifikationen ist – wie aus der Übersicht 5 hervorgeht – der Qualifikationserwerb über eigenständiges Lernen und Lernunterstützung durch Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzte „gewichtiger“ als der über Lehrgänge und Kurse.

Aus der Sicht junger Fachkräfte ist „Anlernen durch Kollegen/Vorgesetzte“ die wichtigste Qualifizierungsform in den ersten Berufsjahren. Mehr als die Hälfte derjenigen, die für ihre Tätigkeit auf Qualifikationen zurückgreifen, die sie erst nach Abschluß der Ausbildung erworben haben, weist dieser Lernform den ersten Platz zu (57%). 30% betonen das eigenständige Lernen im Arbeitsvollzug und 13% die institutionalisierte Weiterbildung durch Lehrgänge und Kurse.

4 Was wird gelernt?

Die Frage, welche Qualifikationen im einzelnen in der Einarbeitungsphase erworben werden, ist über repräsentative, standardisierte Erhebungen nur begrenzt zu beantworten. Weil der Qualifikationserwerb größtenteils über Prozesse läuft, die nicht nach Lerngesichtspunkten organisiert sind (informelles Lernen durch Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben), können standardisiert – anders als etwa bei leitfadenstrukturierten, „offenen“ Interviews – nur solche Qualifikationen erfaßt werden, die durch institutionalisierte Weiterbildung, die Teilnahme an Lehrgängen, Kursen, Seminaren etc. erworben werden. Die institutionalisierte Weiterbildung ist empirisch leichter zugänglich, weil Qualifikationen z. B. über das Seminarthema „operationalisiert“ werden können.

So lassen sich beispielsweise aus der BIBB/IAB-Erwerbstätigenerhebung folgende Themenschwerpunkte – für die zum Untersuchungszeitpunkt häufigsten Ausbildungsberufe – ermitteln:

Verkäufer/Verkäuferin (1. Stufe) EDV
(Grundkurs) Vertrieb/Werbung
Buchhaltung

Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin
Elektrotechnik, Elektronik Mechanik, Hydraulik

Friseur / Friseurin
Vertrieb/Werbung

Industriekaufmann/Industriekauffrau
EDV (auch Spezialkurse)
Fremdsprachen Schreibmaschine

Bürokaufmann/Bürokauffrau
Schreibmaschine EDV
(Grundkurs) Fremdsprachen

Bankkaufmann/Bankkauffrau Geld- und
Kreditwesen Finanzierung,
Versicherungswesen EDV (auch
Spezialkurse) Fremdsprachen

Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin
Elektrotechnik, Elektronik
Mechanik, Hydraulik EDV
(Grundkurs) Anlagenbedienung

Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel EDV
(auch Spezialkurse) Vertrieb, Werbung
Fremdsprachen Finanzierung

Verkäufer/Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk
Vertrieb, Werbung

Maschinenschlosser/Maschinenschlosserin
EDV (auch Spezialkurse) Mechanik,
Hydraulik Elektrotechnik, Elektronik
Fremdsprachen

Naheliegender ist die Nennung berufsspezifischer Weiterbildungsthemen, wie etwa Vertrieb/Werbung bei den Verkaufsberufen oder Technikkursen bei den gewerblichen Berufen. Zum Teil werden auch fachspezifische Weiterbildungsthemen benannt, die die Schnittstellen zu Nachbarberufen erkennen lassen, wie etwa Mechanik, Hydraulik bei Elektroinstallateuren, Elektrotechnik bei Kfz-Mechanikern oder Versicherungsfragen bei Bankkauffleuten. Auffällig ist aber vor allem das starke Gewicht, das den eher fachübergreifenden Weiterbildungsthemen zukommt. In 7 der 10 Berufe gehören Datenverarbeitungsgrund- oder Spezialkurse zu den am häufigsten genannten Weiterbildungsthemen. Ähnliches gilt für Fremdsprachen, die die starke Exportorientierung der Tätigkeiten z. B. von Industriekaufleuten, Bankkauffleuten, aber auch der Maschinenschlosser widerspiegeln.

Unter Einbezug der übrigen, auch weniger stark besetzten Berufe fällt auf, daß Themen, die in der gewerblich-technischen Ausbildung nicht behandelt werden, in der späteren Berufstätigkeit recht bedeutend sind: Insgesamt 15 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer aus dem gewerblich-technischen Bereich haben Lehrgänge/Kurse besucht, deren Inhalte eher mit kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden. Dies gilt z. B. für Buchhaltung, Rechnungswesen, Vertrieb, Verkauf, Marketing, Werbung, Kreditwesen, Finanzierung, Schreibmaschine schreiben und für Fremdsprachen. Aus den Nennungen wird deutlich, daß Facharbeiter, die erst vor wenigen Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen haben, bereits sehr deutlich die Notwendigkeit sehen, sich in kaufmännische Fragen einzuarbeiten.

In vertiefenden Fallstudien (vgl. Gliederungspunkt 1 – methodische Grundlagen) wurde der Versuch unternommen – über die Lehrgangs-/Kursthemen hinaus – auch solche Qualifikationen zu erfassen, die über informelle Lernprozesse, über Berufserfahrung in der Einarbeitungsphase, ausgeprägt werden.

Die Ergebnisse sind detailliert und aussagefähig, aber – wegen der Eingrenzung auf die fünf untersuchten Berufe – nicht verallgemeinerbar. Dies gilt insbesondere für die fachlichen Qualifikationen⁶.

Berufsübergreifend interpretierbar sind demgegenüber Untersuchungsergebnisse, die aus einer Analyse von Stellenanzeigen gewonnen wurden: Die Frage war, inwieweit der Nachweis von Zusatzqualifikationen und/oder Berufspraxis durch Einarbeitung nach der Abschlußprüfung zu einem Einstellungskriterium geworden ist. Dafür wurden über einen Zeitraum von vier Monaten rund 2.300 Stellenanzeigen für die zahlenmäßig wichtigsten Facharbeiter- und Fachangestelltenberufe repräsentativ ausgewertet.⁷ Die Antworten erlauben Rückschlüsse auf die Art der

⁶ Zu den berufsspezifischen Ergebnissen vgl. Literaturhinweise unter Anmerkung 2.

⁷ Zu den Gesamtergebnissen der Studie vgl. Literaturhinweis unter Anmerkung 5.

Qualifikationen, die in den ersten Berufsjahren durch Einarbeitung und institutionalisierte, berufsbegleitende Weiterbildung ausgeprägt werden. Dabei differenzieren wir nach

- fachlichen Qualifikationen:
Sie verweisen auf Grund- und Spezialkenntnisse der eigentlichen Fach- sowie der Nachbardisziplinen des jeweiligen Berufs,
- Qualifikationen zur Erweiterung der Methodenkompetenz:
Sie besteht im wesentlichen aus der Fähigkeit, Probleme zu erkennen, zu analysieren, Lösungen zu erarbeiten, zu bewerten, ggf. zu revidieren und sie auf andere Situationen zu übertragen,
- soziale Qualifikationen:
Sie erweisen sich im Umgang mit anderen und beziehen sich auch auf die innere Einstellung zur Arbeitsaufgabe sowie auf die (eigen-)verantwortliche Mitwirkung im Kontext des Betriebs.

Bei den in den ersten Berufsjahren hinzukommenden Qualifikationen halten sich – über alle Berufe betrachtet - fachliche und fachübergreifende Anforderungen die Waage. Bei bestimmten Berufen wird dieses im Durchschnitt ausgeglichene Verhältnis allerdings einseitig: Überwiegend fachübergreifende Qualifikationsanforderungen enthalten z. B. Stellenangebote für Fachverkäufer/Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk und Friseur/Friseurinnen. Demgegenüber werden in Stellenangeboten für mehrere gewerblich-technische Berufe (Schlosser/Schlosserin, Betriebsschlosser/Betriebsschlosserin, Maurer, Tischler/Tischlerin) in der Hauptsache fachliche Zusatzqualifikationen vorausgesetzt.

Bei den fachübergreifenden Qualifikationsanforderungen steht Sozialkompetenz an erster Stelle, gefordert werden vor allem Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit. Wert gelegt wird auch auf gute Umgangsformen, kompetente Kundenberatung und Kooperationsfähigkeit. Unter dem Gesichtspunkt von Methodenkompetenz werden insbesondere Anforderungen wie Organisationsfähigkeit, die Beherrschung von Fremdsprachen sowie die Bereitschaft zur Weiterqualifizierung hervorgehoben.

Bei den fachlichen Qualifikationen ist danach zu unterscheiden, ob sie zum jeweiligen Berufsbild gehören oder eher typisch sind für fachliche Anforderungen anderer Berufe. Die Abgrenzung orientiert sich an den Berufsbildern, die in den Berufsinformationskarten (BIK) der Bundesanstalt für Arbeit unter der Kennziffer A 1, A 2 und A 3 (Aufgaben, Tätigkeiten, Spezialisierungen, Tätigkeitsschwerpunkten, wesentlichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungen) beschrieben sind. Erwähnenswert sind unter diesem Aspekt z. B. kaufmännische Kenntnisse bei Malern und Lackierern, technische Kenntnisse bei Industriekaufleuten sowie pädagogische Kenntnisse in verschiedenen gewerblich-technischen Berufen. Besonders hervorzuheben ist die Zusatzqualifikation „Führerschein“, die im traditionellen Sinne nicht als Berufsqualifikation gilt, aber in vielen Stellenausschreibungen als wichtiges Einstellungskriterium genannt wird.

5 Einarbeitung als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik

Aus dem Blickwinkel betrieblicher Personal- und Weiterbildungspolitik ist von Interesse, welchen Stellenwert Betriebe dem „Lernen durch Tun“ bzw. dem Lernen über „Berufserfahrung“ in den ersten Jahren nach Abschluß der Ausbildung – in der Einarbeitungsphase – zumessen und welche Gestaltungskonzepte bei den Betrieben erkennbar sind. Der ersten Frage wurde über eine Analyse von Stellenanzeigen nachgegangen, der anderen über eine Analyse betrieblicher Modelle zur Weiterqualifizierung von Berufsanfängern.

Mit der Stellenanzeigenanalyse wurde geprüft, inwieweit der Nachweis von Berufspraxis nach der Abschlußprüfung für die Betriebe zu einem Einstellungskriterium geworden ist: Beruht die oft kolportierte Anforderung „Gesucht wird junge Fachkraft mit langjähriger Berufserfahrung“ auf überspitzt wiedergegebenen Einzelerfahrungen oder wird damit ein empirisch nachweisbarer Sachverhalt bezeichnet?

Ausgehend von den in den Stellenangeboten verlangten Qualifikationsnachweisen ist als Ergebnis festzuhalten, daß 14 Prozent der angebotenen Stellen für junge Fachkräfte mit gerade beendeter Ausbildung auf keinen Fall in Frage kommen, weil bereits eine anschließende Berufspraxis vorausgesetzt wird. In weiteren 27 Prozent der Stellenanzeigen werden Zusatzqualifikationen verlangt, die über eine „normale“ Ausbildung hinausweisen (z. B. Fremdsprachenkenntnisse), aber nicht notwendigerweise durch Berufspraxis bzw. Einarbeitungsphase nach der Abschlußprüfung zu dokumentieren sind.

Über alle Berufe betrachtet – untersucht wurden die 25 häufigsten – ist erkennbar, daß die Betriebe in Stellenangeboten sich mehrheitlich (59% der Anzeigen) mit dem Ausbildungsabschluß als Einstiegsqualifikation zufriedengeben und nur bei etwa jeder siebten Stellenbesetzung zusätzlich den Nachweis einer Einarbeitung durch Berufspraxis verlangen.

Diese Durchschnittsbewertung verdeckt allerdings berufsspezifische Besonderheiten: Einarbeitung und Berufspraxis nach der Ausbildung wird überdurchschnittlich häufig von Bankkaufleuten (46% der Anzeigen), Industriekaufleuten (35%), Kaufleuten im Einzelhandel (25%), von Fachgehilfen/gehilfinnen in Steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen (22%), von Arzthelfer/innen (20%) sowie von Maschinenschlosser/-innen (23%) und Betriebsschlosser/-innen (22%) verlangt. Zumindest für diese Berufe gilt die Aussage, daß ein nennenswerter Anteil von Betrieben sich nicht mit dem Ausbildungsabschluß als Einstiegsqualifikation zufriedengeben, sondern Zusatzqualifikationen durch eine Einarbeitungs/Berufspraxisphase dokumentiert haben will.

Die Untersuchung betrieblicher Weiterqualifizierungsmodelle für Berufsanfänger (mit dualen Abschluß) läßt erkennen, daß die ersten Berufsjahre zwar immer häufiger von den Betrieben als Weiterqualifizierungsphase verstanden werden, das Gestaltungsinteresse sich aber in der Regel auf die klassischen Formen der Weiterbildung, auf die Organisation von Lehrgängen und Kursen, beschränkt. Nur wenige Betriebe versuchen bisher, die Weiterqualifizierung von Berufsanfängern durch eine bewußte Gestaltung des Arbeitseinsatzes bzw. der Einarbeitung zu organisieren⁸.

⁸ Vgl. Literaturhinweis unter Anmerkung 4.

Übersicht 6: Fachliche Qualifikationsanforderungen in Stellenanzeigen (über den Ausbildungsabschluß hinaus)

Stellenanzeigen für . . .	Rech./Math./Stat.	Büro/Verwaltung	Maschinenschr.	Textverarbeitung	EDV-Software	Buchh./Rechnungsw.	Kred./Steu./Fin.	Einkauf/Besch.	Vertrieb/Verkauf	Marketing/Werbung	Betriebsführung	Personalwesen	Montage	Wartung	Schweißen	Mech./Hydr./Pneu.	Elektronik	Meß-/Regeltechnik	Physotechn.	Außen-/Innenbau	Produkt- und Branchenkenntnisse	Pädagogik	Medizin	Führerschein	unspezifische FQ**
0510* Gärtner/in																					x	o		O	x
2621 Gas- und Wasserinstallateur/in																	x				x	o		O	x
2710 Schlosser/in														x		X					x	o		O	x
2730 Maschinenschlosser/in													x	X	x	X	x				x			o	X
2740 Betriebsschlosser/in														x	X	X	x	x			x			o	
2811 Kfz.-Mechaniker/in													x			x	x	x			X				x
2910 Werkzeugmacher/in																x	x				x	o			X
3110 Elektroinstallateur/in													x	X		o	x	x	x	x	x			O	
3911 Bäcker/in																					x				
4110 Koch/Köchin																					X	o		o	x
4410 Maurer													x							X	x	o		O	
5010 Tischler/in													X							x	x			O	
5110 Maler/in und Lackierer/in	x				o															x	x	o		O	
6811 Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel					X	X															x				
6812 Kaufmann/frau im Einzelhandel					X						X										X			O	
6820 Verkäufer/in			x		o				x	x											X			o	
6821 Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk																					X				
6910 Bankkaufmann/frau	X	X			X	X	x														X				
7535 Fachgehilfe/gehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen			x	X	X	X	x														x				
7810 Bürokaufmann/frau		X	X	x	X	X	x		x			o									x				
7810 Bürogehilfe/gehilfin		X	X	x	X	X	x														x			o	
7812 Industriekaufmann/frau	x	x	X		X	X		x	x		x	o	o								X			o	
8561 Arzthelfer/in		x	X		x	x															x	x	o	X	
8562 Zahnarzthelfer/in		x			x	x															x	x			
9011 Friseur/in																					X				

x/X = Qualifikation der Fachdisziplin (bis 10%/über 10% der Fälle)

o/O = Qualifikation anderer Fachdisziplinen (bis 10%/über 10% der Fälle)

* Berufskennziffer

** nicht spezifizierte Fachqualifikationen (durch Berufserfahrung erworben)

Basis (n) = 936

Quelle: BIBB-Projekt 1.502 Qualifizierung in den ersten Berufsjahren (Stellenanzeigenanalyse)

Auffällig ist auch der selektive Charakter der betrieblichen Qualifizierungsmodelle: sie sind in der Regel als Aufstiegsweiterbildung konzipiert und richten sich an eine eng begrenzte Auswahl von Berufsanfängern, die während der betrieblichen Ausbildung durch besondere Leistungen aufgefallen sind und für Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet werden sollen. Modelle, die allen Berufsanfängern offen stehen, sind die Ausnahme.

Die Gestaltung der Einarbeitungsphase ist – wie aus der Untersuchung der ersten Berufsjahre nach der Ausbildung hervorgeht – ein Feld der betrieblichen Personal- und Weiterbildungspolitik, in dem noch viel Nachholbedarf besteht. Die weitere Ausprägung der Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz in der Einarbeitungsphase (nach Abschluß der Ausbildung) verläuft mehrheitlich eher zufällig und unstrukturiert. Dabei lassen sich durchaus Gestaltungskriterien für die Einarbeitungsphase benennen, die förderlichen Einfluß auf die Qualifikationsentwicklung haben⁹:

Grundsätzlich zeigt sich, daß der Qualifikationszuwachs und die berufliche Entwicklung in der Einarbeitungsphase von fünf Bedingungen maßgeblich beeinflusst wird, von

- den zugewiesenen Arbeitsaufgaben (z. B. Grad des Gestaltungsspielraums, der Vielfältigkeit und Problemorientierung der Arbeiten, der Selbständigkeit)
- dem betrieblichen Führungsstil, der Unternehmenskultur (z. B. produktives Arbeits- und Lernklima, Förderung von Eigenmotivation und Eigenverantwortung, Offenheit und Kommunikation)
- dem Verhalten der Vorgesetzten (z. B. Zeithaben für Mitarbeiter, Glaubhaftigkeit, Fachautorität, das „richtige“ Maß von Anforderung, Lob/Anerkennung, Rückhalt bei Fehlern)
- dem Verhalten der Kollegen (z. B. Motivation zur Einarbeitung der Berufsanfänger, konkrete Hilfsbereitschaft, pädagogische Qualifikation, räumliche Nähe)
- den personalen Voraussetzungen des Berufsanfängers (Vorqualifikationen, Interesse und Engagement, Selbstvertrauen, berufliche Zielvorstellungen).

⁹ Zu den Ergebnissen im einzelnen vgl. Kloas, Peter-Werner; Puhmann, Angelika: Arbeit qualifiziert – aber nicht jede. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132, Berlin 1991.

6 Einarbeitung als eigenständige Qualifizierungsphase?

Die zitierten Untersuchungsergebnisse lassen in ihrer Gesamtheit zwei Dinge erkennen:

- die Gestaltbarkeit von Arbeits-/Einarbeitungsprozessen nach Qualifizierungsgesichtspunkten und
- die „qualifizierende Kraft“, die das „Lernen durch Tun“ gegenüber der institutionalisierten Weiterbildung aufweist.

Gleichwohl wird deutlich, daß diese Qualifizierungsphase weder eine vorangegangene Ausbildung, noch ein späteres Weiterlernen ersetzen kann und auch als alleinige Lernform (ohne begleitende institutionalisierte Weiterbildung) an Wirkung verliert.

Bildlich übertragen ist die Ausbildung der „Führerschein für das Erwerbsleben“, ohne den man auf dem Arbeitsmarkt nicht „fahren“ kann. Die Einarbeitung entspricht dann der „Fahrpraxis“ mit dem gerade erworbenen „Führerschein“: Wissen wird angereichert, Unsicherheit zur Sicherheit, einzeln bewußte Vorgänge zur Routine. Auch die nachfolgende Weiterqualifizierung im Beruf läßt sich – um in diesem Bild zu bleiben – übertragen: der „Fahrer“ wechselt den Wagentyp (Betrieb), lernt neue „Fahrstrecken“ (Tätigkeitsfelder) kennen, erweitert die „Fahrberechtigung“ auf eine andere Führerscheinklasse (weiterer formaler Berufsabschluß) etc.

So wie „Fahrpraxis ohne Führerschein“ undenkbar ist, kann Einarbeitung nicht ohne Ausbildung zur erforderlichen Berufskompetenz führen. Es stellt sich aber die Frage, ob das zeitliche Aufeinanderfolgen von Ausbildung und nachfolgender Berufspraxis/Einarbeitung durch einen integrierten Weg ersetzt werden kann. Ein solches Konzept könnte hilfreich sein für Personengruppen, die bisher aus den verschiedensten Gründen keine Berufsausbildung aufgenommen und zu Ende geführt haben.

Eine retrospektive Betrachtung für das (frühere) Bundesgebiet zeigt, daß dort Ende 1990 knapp 1,4 Mio. junge Erwachsene in der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen ohne Ausbildungsabschluß sind und auch nicht an einer Ausbildung teilnehmen (Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Datenquelle: Bundesanstalt für Arbeit, EMNID und BLK). Unter Berücksichtigung der „Nichtqualifizierten“ in den neuen Bundesländern muß für das heutige Bundesgebiet von einer Gesamtzahl von rund 1,6 Mio. Personen der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen ausgegangen werden, die bisher ohne Berufsausbildung geblieben sind.

Ein Großteil dieser jungen Erwachsenen wird durch jugendtypische Qualifizierungsformen (Ausbildung), die auf 15-19 Schulabgänger zugeschnitten sind, nicht mehr erreichbar sein. Eine entscheidende Senkung des Anteils nicht ausgebildeter junger Erwachsener setzt ein Qualifizierungsprogramm voraus, das Ausbildung und „Lernen durch Tun“ nicht zeitlich trennt, sondern integrativ durch ein Parallelkonzept von Beschäftigung und Ausbildung verbindet¹⁰.

Ausgangspunkt einer solchen Überlegung ist die Erfahrung, daß es wesentliche Teilgruppen von jungen Erwachsenen gibt, die durch eine berufliche Qualifizierung, die in Form von Beschäftigung läuft, eher motivierbar und beruf-

lich integrierbar sind als über eine „klassische“ Berufsausbildung im festgefügtten zeitlichen Rahmen von 3 bis 3½ Jahren.

Diese Teilgruppen bestehen aus Personen, die von ihren Fähigkeiten her durchaus eine Ausbildung aufnehmen und abschließen könnten, aber nicht dafür zu gewinnen sind, weil sie aufgrund ihres Alters, ihrer Lebenssituation (z.B. Partner, Kinder, Ablösung vom Elternhaus, Verschuldung) und zurückliegender „Maßnahmekarrieren“ (mit Negativverfahren von Schule, Lehrern, Ausbilden und Betreuern) unmittelbar arbeiten und Geld verdienen wollen bzw. müssen. Mit der herkömmlichen Ausbildungsvergütung können sie ihren Lebensbedarf nicht decken. Sie wollen endlich erwachsen werden – d.h. arbeiten. Qualifizierung muß für sie attraktiver sein als Sozialhilfe und Gelegenheitsarbeiten.

Grundsätzlich lassen sich drei Organisationstypen der Qualifizierung über Beschäftigung/Einarbeitung unterscheiden, die über einen Zeitraum von 4-5 Jahren zum Ausbildungsabschluß führen. Der erste Typ ist bereits erprobt, für den zweiten und dritten bestehen Konzepte:

Typ 1

Bereits existierende – aber nur schwer zusammenfügbare – Finanzierungsinstrumente (z. B. berufliche Orientierung, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Beschäftigung nach § 19.1 BSHG oder ABM mit unterschiedlichen Arbeits- und Qualifizierungsanteilen, Unterhaltsgeld, ergänzt durch Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen oder Lohnkostenzuschüsse) werden zu einem Bündel „gestrickt“. Der Abschluß erfolgt über die Externenprüfung.

Nachteilig sind hierbei vor allem Brüche in der materiellen Absicherung der Teilnehmer (sinkende Vergütung bei steigenden Qualifizierungsanteilen) sowie restriktive Bedingungen hinsichtlich der Zeitanteile und zeitlichen Abfolge von Beschäftigungs- und Qualifizierungsphasen.

Typ 2

Motivierung, Orientierung, Beschäftigung, Qualifizierung und entwicklungsbegleitende Beratung werden über den Gesamtzeitraum nach einem zwischen den beteiligten Trägern abgesprochenen Konzept mit steigenden Qualifizierungsanteilen und angemessener Vergütung kombiniert. Der Qualifizierungsnachweis erfolgt auch hier über die Externenprüfung.

Der Mangel dieses Ansatzes liegt ebenfalls in der fehlenden Verbindlichkeit der Durchgängigkeit aller Etappen für den Teilnehmer sowie in dem zwangsläufigen Statuswechsel vom Arbeitnehmer zum Umschüler etc.

Typ 3

Die inhaltliche Ausgestaltung entspricht dem Typ 2. Die rechtliche Ausgestaltung des Arbeits- und Qualifizierungsvertrags zielt aber nicht auf die Externenprüfung, sondern auf einen normalen Lehrabschluß und die Einstufung des Teilnehmers als Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag, der eine verbindliche Regelung von Qualifizierungsbausteinen und entsprechendem Abschluß beinhaltet. Diese Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeitausbildung bei entsprechend zeitlicher Streckung (z. B. der Prüfungstermine) geht konzeptionell am weitesten und bedarf grundsätzlich neuer Instrumentarien.

¹⁰ Das Qualifizierungskonzept ist ausführlich beschrieben bei Fricke, Peter; Kloas, Peter-Werner; Matzdorf, Roland; Sacks, Peter: Arbeit und Berufsausbildung – ein kombinierter Ansatz für junge Erwachsene. Bottrop 1990 (vervielfältigtes Typoskript).

Konstituierende Kriterien für die Qualifikationsbausteine sind

- die Anforderungen der jeweiligen *Ausbildungsordnung* (inkl. der neugeordneten Berufe) werden in verschiedenen Qualifikationsbausteinen berücksichtigt, z. T. als Auftragsarbeiten, z. T. als Lehrgang).
- *Berufsübergreifende Qualifikationen* (Beispiel: EDV, Umweltschutz)
- *Zusatzqualifikationen* (wie Führerschein, auftragsbezogene oder betriebsbezogene ergänzende Qualifikationen)
- *Zielgruppenspezifische Qualifikationsbausteine* z. B. Deutsch für Ausländer)
- *Prüfungs-Qualifikationsbausteine*.

Eindeutiges Ziel ist der Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes. Wenn dieses Ziel über die normale Abschlußprüfung oder die Externenprüfung nach BBiG nicht erreichbar ist, muß dafür gesorgt werden, daß wenigstens die bis dahin erworbenen Qualifikationen nachweisbar sind. Dies kann z. B. dadurch geschehen, daß die Qualifizierungsbausteine (die sich am Berufsbild des anerkannten Ausbildungsberufes orientieren) zertifiziert werden.

Daß dieses Konzept der Verbindung von Beschäftigung und Qualifizierung (mit Ausbildungsabschluß) nicht ungewöhnlich ist, zeigt sich bei anderen Zielgruppen: So ist beispielsweise für Abiturienten die Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung durchaus üblich (Informatikassistent, mathematisch-technischer Assistent u. a.).

Auch wenn die hier angesprochenen Zielgruppen der „nichtqualifizierten“ jungen Erwachsenen eher den Gegenpol ausmachen – ein Verbund von Beschäftigung und Ausbildung könnte einen wesentlichen Schritt darstellen, um die Zahl derjenigen, die in der Vergangenheit ohne Berufsausbildung geblieben sind, merklich zu verringern.

Voraussetzung ist allerdings – gerade wegen der besonderen Problemlagen des Personenkreises – daß der einzelne auch die klare Perspektive vor Augen hat, über bestimmte Qualifizierungsschritte in erkennbaren Zeiträumen die einzelnen Integrationshürden überwinden zu können. Ergebnis einer vorangeschalteten Berufsorientierung und Beratung sollte deshalb ein individueller *Qualifizierungs- und Integrationsplan* sein, der den optimalen Weg und mögliche „Notalternativen“ beschreibt, mit dem/denen der Abschluß einer Ausbildung und eine Berufseinmündung als qualifizierte Fachkraft erreichbar ist.

Wichtig ist ebenfalls, daß der junge Erwachsene während der gesamten Eingliederungsphase möglichst ein und den-

selben Ansprechpartner hat, an den er sich bei Schwierigkeiten, Problemen und Unsicherheiten wenden kann. Bisher hat er mit den unterschiedlichsten Beratern und Sozialbetreuern zu tun, sei es im Vorfeld oder während einer Qualifizierungsmaßnahme oder im Rahmen einer „Nachbetreuung“, an die sich dann wieder – im günstigsten Fall – die „Vorbereitung“ einer Folgemaßnahme anschließt.

Dieser zerstückelte und lückenhafte Begleitprozeß mit wechselnden Personen sollte durch eine *entwicklungsbegleitende Beratung „in einer Hand“* ersetzt werden (Mentorenmodell).

Ausgehend von den beschriebenen wesentlichen Kriterien der

- individuellen Qualifizierungswege zu anerkannten Abschlüssen,
 - Nutzung der „qualifizierenden Kraft“ von Berufspraxis/Einarbeitung,
 - ansteigenden Vergütung mit wachsender Qualifikation,
 - Durchgängigkeit einer entwicklungsbegleitenden Beratung,
- mußte für die angesprochene Zielgruppe der „Nichtqualifizierten“ ein Programm entworfen werden, das
- kombinierte Arbeits- und Qualifizierungsverträge ermöglicht,
 - bestehende Ausbildungsgänge in sinnvolle und prüfbare Qualifikationsbausteine zerlegt,
 - einen Qualifizierungspfaß bzw. „Scheine“ vorsieht, die in einem größeren zeitlichen Rahmen die Voraussetzungen zur Zulassung bei der Abschlußprüfung schaffen,
 - ein ansteigendes Unterhalts- bzw. Qualifizierungsgeld in Verbindung zu nachgewiesener Qualifizierung garantiert,
 - kontinuierliches Anleitungs-, Begleit- und Beratungspersonal finanziert,
 - die Rahmenbedingungen z. B. im Bereich Wohnen, Entschuldung, Sucht und Kinderbetreuung teilnehmerbezogen verbessert.

Dabei wären verschiedene Umsetzungsmodelle denkbar:

1. Ein *Bundesprogramm* bzw. eine neu einzurichtende Bundesförderung;
2. Eine *Ausweitung der FuU-Maßnahmen* der Bundesanstalt für Arbeit sowohl zeitlich als auch von den Förderkonditionen;
3. Ein mit (EG-), Bundes- bzw. Landesmitteln ausgestatteter *Träger- und Programmverbund*, der verschiedene Fördertöpfe bündelt (Poolfinanzierung) und mehrjährige Qualifizierungs- und Beschäftigungsverhältnisse individuell bei einem oder verschiedenen Trägern zuläßt.